



Geração X e Y e os conflitos de gerações em uma instituição de ensino superior

Autor 1 - Osnei Francisco Alves (Faculdade Ensitec) osnei.alves@ensitec.com.br
Autor 2 - Célia Batista Monteiro de Oliveira (Faculdade Ensitec) cmonteiro79@yahoo.com.br

Resumo:

As instituições de ensino superior e seus professores enfrentam o desafio de trabalharem de forma diferenciada devido a grande diversidade encontrada nas salas de aula. Este processo se intensifica, ao considerarem as dificuldades dessa convivência, e isso faz com que os professores repensem a forma de trabalhar com esses alunos. Desenvolvemos uma pesquisa para identificar possíveis conflitos de gerações entre e alunos e professores, na relação de trabalho que o professor tem com o aluno, ministrando aulas para uma classe diversificada. Também procuramos identificar se a idade dos alunos influencia a relação professor versus aluno, ou se acreditam que a competência do professor pode ser comprovada pela idade que tem. Considerando os dados da nossa pesquisa, a maior parte dos alunos do ensino superior desta instituição pertencem a geração Y, e os professores pertencem a geração X. Esses alunos tem como características um perfil dinâmico e sentem a necessidade de estarem conectados com a tecnologia, expressando muitas vezes resistência às aulas tradicionais. Após a realização desta pesquisa, a tabulação dos resultados e a análise dos dados foi possível identificar que existem poucos conflitos, que não estão relacionados com a idade e a geração de cada um.

Palavras chave: Diversidade, Conflitos, Geração Y e X, Ensino Superior.

Generation X and Y and generational conflicts in a higher education institution

Abstract:

Institutions of higher education and their teachers face the challenge of working in a different way due to the great diversity found in classrooms. This process intensifies when considering the difficulties of this coexistence, and this causes teachers to rethink how to work with these students. Developed a survey to identify potential conflicts between generations and students and teachers, the working relationship the teacher has with the students, teaching classes for a diverse class. We also seek to identify whether age influences the students that the teacher versus student, or if they believe that the competence of the teacher can be proven by the age you have. Considering the data of our research, most higher education students of this institution belong to Generation Y and teachers belong to Generation X. These students have characteristics as a dynamic profile and feel the need to be connected with technology, expressing often resistance classes tradicionais. Após this research, the tabulation of results and data analysis, we found that there are few conflicts, which are not related to the age and generation of each.

Key-words: Diversity, Conflict, Generation Y and X, Higher Education.

1 Introdução

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, exigindo competências mais complexas. Redimensionam-se assim, atitudes e habilidades que se referem ao relacionamento interpessoal, à capacidade de lidar com a diferença, conviver com grupos de faixas etárias e características bem distintas, estratificadas em diferentes gerações.

O novo contexto de diversidade presente nas organizações atuais, no que diz respeito à presença de quatro gerações, em virtude do prolongamento dos anos de trabalho, provoca uma convivência forçada de diferentes gerações de colaboradores (LOMBARDIA, STEIN e PIN, 2008).

Administrar essa convivência requer conhecimento acerca das motivações e valores de cada uma dessas gerações, em especial, àquela recém-chegada no mercado de trabalho e nas universidades: a geração Y. Lombardia, Stein e Pin (2008, p. 53) destacam que: “só compreendendo o contexto em que seus membros cresceram as tendências culturais às quais estiveram expostos e as mudanças políticas e sociais por que passaram será possível compreender o que os motiva e o que são capazes de oferecer”.

Lombardia, Stein e Pin (2008) explicam que somente a questão da idade não é suficiente para considerar um grupo parte de uma mesma geração. Para tanto, é necessário que seja identificado um conjunto de vivências históricas compartilhadas que determinam princípios de visão de vida, contexto e valores comuns.

Crumpacker e Crumpacker apud Treml, Pereira e Rank (2013) ressaltam o fato de essa geração possuir a capacidade de realizar várias atividades ao mesmo tempo e de forma natural. Lombardia, Stein e Pin (2008) corroboram com essa característica quando afirmam que eles já se acostumaram ao bombardeio de imagens, à informação imediata e visual e à realidade em 3D. Porém, não desenvolveram a paciência, mas sim, o imediatismo. Não aprenderam a desfrutar um livro, é uma geração de resultados de curto prazo, e não de processos.

Compreender as características apresentadas e adequar a prática pedagógica à Geração Y para tornar as aulas mais atrativas é um processo que desafia os professores e as instituições. Para contemplar esta premissa compreende-se que o professor precisa administrar sua relação com o saber, transformando sua forma de construir a aula, sua própria identidade e suas competências profissionais – sendo seu propósito, antes, fazer aprender do que ensinar (PERRENOUD, 1999).

Segundo Castanha e Castro (2010) convivemos em um mesmo espaço com a diversidade dessas gerações. Os avanços científicos, a crescente preocupação com as políticas de saneamento básico, o acesso às informações, os serviços de saúde e a preocupação com a qualidade de vida têm contribuído para o aumento da expectativa de vida.

As diferenças de atitudes entre essas gerações têm provocado mudanças nas escolhas, nas expectativas e nas motivações das pessoas. Essas mudanças alteram profundamente a qualidade das relações e provocam desgastes e perda de energia.

As quatro gerações que convivem atualmente manifestam influências mútuas e possuem peculiaridades fundamentais que afetam o relacionamento e provocam, em muitos casos, omissão e apatia nas gerações mais experientes, estabelecendo um grande vazio na formação das novas (OLIVEIRA, 2010, p. 60).

2 As diversas Gerações no Mercado de Trabalho

Segundo Oliveira (2010), são quatro as gerações presentes no atual mercado de trabalho, que se dividem em Tradicional, nascidos até 1945, momento em que o mundo vivia os traumas do pós-guerra; os Baby Boomers, nascidos entre 1946 e 1964, fase de progresso na maior parte dos países; a Geração X, dos nascidos entre 1965 e 1980, período de estabilidade política e econômica no mundo; e, por fim, a Geração Y, dos nascidos entre 1980 e 2000, período de surgimento e aperfeiçoamento da tecnologia da informação.

Conforme Sarks (2013) os nascidos a partir do ano 2000, são conhecidos como nativos, geração Z, *milenials*, *globalists* e tantas outras definições. Em contrapartida os autores Toledo, Albuquerque e Magalhães (2012) relatam que “não tem uma data definida, pode ser integrante ou parte da geração Y, já que a maioria dos autores posiciona o nascimento das pessoas da geração Z entre 1990 e 2000”.

De acordo com Robbins (2005), os membros da geração Tradicional foram influenciados pela Grande Depressão, pela Segunda Guerra Mundial e pela construção do Muro de Berlim. E tem como principais valores a lealdade aos patrões, " a crença no trabalho duro, a disciplina, a autoridade e a hierarquia; o emprego é por toda vida.

Sobre a *Baby Boomer*, Robbins (2005) descreve o contexto em que essa geração cresceu marcado pelos movimentos dos direitos civis e pela Guerra do Vietnã. Seus principais valores são sucesso, realização, ambição, rejeição ao autoritarismo e lealdade à carreira.

A Geração X, assim como os da Geração *Baby Boomer*, desenvolveram-se perante um sistema de educação que utilizava da expressão escrita e sistemas de comunicação limitados ao rádio e telefones. Para Robbins (2005) as principais influências nessa geração foram: globalização, pais e mães dedicados à carreira profissional, surgimento da AIDS e dos computadores. Seus principais valores são obtenção de um estilo de vida equilibrado, satisfação no trabalho, importância da família e do relacionamento. Para Oliveira (2010), “o jovem da geração X sempre foi mais cuidadoso em suas escolhas, preferindo não expor as suas opiniões se isso representasse algum tipo de risco para sua estabilidade familiar”.

Devido às experiências vividas na infância e adolescência, seu dinamismo, inquietude e impaciência, *videogame*, música, internet e televisão, a Geração Y cria diferentes visões do mundo e formas de decisões tomadas. E é justamente este aspecto tecnológico que marca sua principal característica e lhe confere outras denominações, Geração da Internet e iGeração (Lipkin; Perrymore, 2010). Os integrantes da Geração Y são considerados filhos da tecnologia por representarem a primeira geração da história totalmente imersa na interatividade, hiperestimulação e ambiente digital.

3. Diversidade de Pessoas

A diversidade engloba mais do que sexo e raça, incluindo uma série de características que fazem com que as pessoas sintam-se diferentes: idade, preferências sexuais, capacidades físicas, níveis de educação e passado pessoal.

Segundo Robbins (2010) a gestão eficaz da diversidade aumenta o acesso que uma organização tem à maior variedade possível de habilidades, competências e ideias. Gestores também precisam reconhecer que as diferenças entre as pessoas podem levar a mal entendidos, falhas de comunicação e conflitos. As características individuais tais como idade, gênero, raça, etnia e habilidades, podem influenciar o desempenho de um funcionário.

Para Gil (2012) a força de trabalho vem tornando-se significativamente diferente nos países desenvolvidos, sobretudo no referente a gênero, idade e etnia.

Quanto à idade, Robbins (2010, p.41) diz que “há uma série de qualidades positivas nos trabalhadores mais velhos: especificamente a experiência, o bom senso, um forte sentido de ética e compromisso com a qualidade. No entanto, eles também são considerados pouco flexíveis e avessos a novas tecnologias”.

Segundo Soto (2002, p.6), “o mais importante para se obter êxito não é somente a especialização técnica nem mesmo a preparação intelectual, mas a inteligência emocional”.

Para França (2006), a inteligência emocional tem sido um importante conceito no desenvolvimento da habilidade de convivência emocional. A inteligência emocional é a capacidade de uma pessoa intuir por meio de sentimentos, emoções e sensibilidade social.

Apesar de a diversidade apresentar muitas oportunidades para as organizações, Robbins (2010), diz que sua gestão eficaz também engloba trabalhar para eliminar formas injustas de discriminação. Normalmente, quando falamos em discriminação, contudo, significa deixar que nosso comportamento seja influenciado por estereótipos sobre grupos de pessoas. Em vez de olhar as características individuais, a discriminação injusta presume que todos em um dado grupo social sejam iguais.

4. Metodologia

Segundo Marconi e Lakatos (2009, p.46), “O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”.

Para Michel (2009, p.53), “O método de pesquisa a ser utilizado será o que consiste na investigação de casos isolados ou de pequenos grupos, com o propósito básico de entender fatos, fenômenos sociais”.

O método quantitativo está relacionado com dados em uma amostra que apresentam números.

Bonat (2009, p.11) define que o método quantitativo é aquele que “vai aferir aquilo que pode ser mensurado, medido, contado. Possui, portanto, um alto teor descritivo”.

Já o método qualitativo segundo Minayo (1998, p.81) “possibilita ao pesquisador a compreensão interpretativa ação social, o método qualitativo possibilitaria uma apreensão mais substancial acerca das características e limites de cada ator social envolvido”.

Bonat (2009, p.12) também exemplifica os métodos da seguinte forma: “o número de ações trabalhistas é uma forma de pesquisa quantitativa, enquanto que o motivo dessas ações é uma pesquisa qualitativa”.

Neste artigo foi utilizado o método de pesquisa exploratória. Silva (2003, p. 65) afirma que esse tipo de pesquisa “é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Seu propósito é proporcionar maior familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito ou para construir hipóteses”. Sendo assim, esse tipo de pesquisa é utilizado quando o assunto tema da pesquisa é ainda pouco explorado, esclarecido nesse campo do conhecimento.

Segundo Godoy ET al (2006), para a realização de uma pesquisa de análise exploratória, é necessário um levantamento bibliográfico e também que seja realizada uma sequência de entrevistas com a pessoa que possui total conhecimento do problema de estudo da pesquisa.

Os autores, Raupp e Beuren (2003, p. 53) afirmam que enquadram-se: “o estudo de caso, a pesquisa de levantamento, a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental, a pesquisa participante e a pesquisa experimental”. Utilizamos destes métodos de forma conjunta, observando o objetivo a ser alcançado. Primeiramente, foi utilizada a pesquisa bibliográfica

para elaboração do referencial teórico, em seguida a pesquisa de levantamento realizada com estudantes e professores de diferentes gerações de uma instituição de ensino superior.

Yin (2010) nos mostra o estudo de caso deve ser utilizado no momento de falta de dados, assim confrontando a teoria com os resultados coletados do caso estudado, e nas quais o pesquisador tenha baixo controle de uma situação que, por sua natureza, esteja ligada em contextos sociais.

Amostragem é um estudo estatístico utilizado para extrair informações de um pequeno grupo de elementos retirados de uma população.

Segundo Schiffman (2000, P.26) define que “um plano de amostragem deve responder às seguintes questões: quem pesquisar (unidade de amostragem), quantos pesquisar (o tamanho da amostra) e como selecionar (o procedimento da amostragem)”.

O procedimento de coleta de dados é conceituado por Martins (2002, p.36) como sendo o levantamento feito junto “às fontes primárias, geralmente através de aplicação de questionários para grande quantidade de pessoas”. Para Gil (1999) as pesquisas de levantamento caracterizam-se: pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.

Os instrumentos para efetivar a coleta de dados foram dois questionários, um para professores e outro para alunos, com perguntas referentes ao seu convívio com pessoas de diferentes idades para verificarmos se nesta instituição há conflitos de gerações. Para Gil (1999, p.128), questionário é “a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo como objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc”.

5 Análise de dados

Esta pesquisa baseou-se na relação de trabalho que o professor tem com os alunos, não na relação pedagógica. Buscamos entender as dificuldades encontradas pelos professores ao ministrarem aulas a alunos da geração Y e também da geração X. Dificuldades que poderiam gerar conflitos na relação aluno versus professor, aluno versus aluno. Quanto a pesquisa feita com os alunos procuramos avaliar a reação deles em relação aos professores mais jovens ou mais velhos que eles.

A pesquisa foi realizada em uma instituição que oferece cursos técnicos em diversas áreas como administração, contabilidade, mecânica, mecatrônica, etc. E também cursos de ensino superior, com o qual realizamos a pesquisa, nas áreas de Mecatrônica, Mecânica e Recursos Humanos, este último com conceito 4 no ENADE (Exame Nacional de Desempenho de Estudantes) do MEC. Os cursos são de tecnologia e no início do semestre o total de matriculados no ensino superior eram de 307 alunos. O total de professores do Ensino Superior eram de 48. Devido à alunos que trancam a matrícula, que desistem ou transferem o curso, o total de 307 alunos pode ter sofrido alterações no decorrer do semestre. Fizemos a pesquisa baseando-se no valor inicial de alunos e professores.

Inicialmente, as questões tinham por objetivo identificar o perfil dos alunos quanto ao gênero e idade. Em relação ao gênero, 35,9% dos alunos são do sexo feminino e 64,1% são do sexo masculino. Quanto à idade identificamos que na faixa etária de 17 a 25 anos 32,1% são mulheres e 67,9% são homens, entre 26 e 33 anos 25% são mulheres e 75% são homens e na faixa acima de 34 anos 50% são mulheres e 50% são homens.

PESQUISA REALIZADA COM ALUNOS DE CURSO SUPERIOR EM UMA FACULDADE DE CURITIBA

DADOS DA PESQUISA

SEXO	Faixa etária 17 a 25 anos	%	Faixa etária 26 a 33 anos	%	Faixa etária acima de 34 anos	%	TOTAL	%	
FEMININO	18 alunos	32,1%	8 alunos	25,0%	20 alunos	50,0%	46 alunos	35,9%	
MASCULINO	38 alunos	67,9%	24 alunos	75,0%	20 alunos	50,0%	82 alunos	64,1%	
TOTAL	56 alunos	100,0%	32 alunos	100,0%	40 alunos	100,0%	128 alunos	100%	
1) ENCONTRA DIFICULDADES QUANDO A AULA É MINISTRADA POR PROFESSORES COM IDADE INFERIOR A SUA?							SIM	4 alunos	3,1%
							NÃO	91 alunos	71,1%
							TALVEZ	16 alunos	12,5%
							NÃO RESPONDERAM	17 alunos	13,3%
2) VOCÊ SENTE MAIS FACILIDADE EM INTERAGIR COM O PROFESSOR?							COM IDADE INFERIOR A SUA	3 alunos	2,3%
							NÃO HÁ DIFERENÇA	92 alunos	71,9%
							COM IDADE SUPERIOR A SUA	16 alunos	12,5%
							COM IDADE SUPERIOR A SUA	17 alunos	13,3%
3) ACREDITA QUE PROFESSORES JOVENS TÊM A MESMA COMPETÊNCIA PARA MINISTRAR AULAS QUE UM PROFESSOR DE IDADE SUPERIOR?							SIM	61 alunos	47,7%
							NÃO	15 alunos	11,7%
							TALVEZ	36 alunos	28,1%
							NÃO RESPONDERAM	16 alunos	12,5%
4) VOCÊ TEM PREFERÊNCIA POR TER AULAS COM PROFESSORES MAIS JOVENS OU COM IDADE SUPERIOR?							SUPERIOR	82 alunos	64,1%
							INFERIOR	25 alunos	19,5%
							NÃO RESPONDERAM	21 alunos	16,4%
5) JÁ TEVE PROBLEMAS/DESENTENDIMENTOS COM PROFESSORES EM AS LA DE AULA?							SIM	44 alunos	34,4%
							NÃO	67 alunos	52,3%
							NÃO RESPONDERAM	17 alunos	13,3%
6) VOCÊ ACREDITA QUE A IDADE DOS PROFESSORES INFLUENCIA NO RESULTADO DO APRENDIZADO DOS ALUNOS?							SIM	29 alunos	22,7%
							NÃO	78 alunos	60,9%
							TALVEZ	15 alunos	11,7%
							NÃO RESPONDERAM	6 alunos	4,7%
7) VOCÊ RECEBE BEMAS CRÍTICAS DE PROFESSORES QUANDO?							SÃO MAIS JOVENS QUE VOCÊ	26 alunos	20,3%
							SÃO MAIS VELHOS QUE VOCÊ	65 alunos	50,8%
							NÃO RECEBE BEM CRÍTICAS	23 alunos	18,0%
							NÃO RESPONDERAM	14 alunos	10,9%
8) QUE DIFICULDADES VOCÊ ENCONTRA EM TER AULAS COM PROFESSORES MAIS JOVENS?							NÃO TEM EXPERIÊNCIA	44 alunos	34,4%
							NÃO TEM VOZ ATIVA	26 alunos	20,3%
							NÃO DEMONSTRAM CONHECIMENTO SOBRE A MATÉRIA	20 alunos	15,6%
							DEMONSTRAM MENOS INTERESSE NAS AULAS	27 alunos	21,1%
							NÃO RESPONDERAM	11 alunos	8,6%
9) QUE DIFICULDADES VOCÊ ENCONTRA EM TER AULAS COM PROFESSORES MAIS VELHOS?							NÃO RECEBE BEM CRÍTICAS	57 alunos	44,5%
							DIFICULDADE EM ACOMPANHAR AS TECNOLOGIAS	12 alunos	9,4%
							UTILIZAM MÉTODOS ANTIQUADOS DE AVALIAÇÃO	44 alunos	34,4%
							NÃO RESPONDERAM	15 alunos	11,7%
10) EXISTE CONFLITO DE GERAÇÕES TAMBÉM ENTRE OS ALUNOS?							SIM	25 alunos	19,5%
							NÃO	45 alunos	35,2%
							TALVEZ	43 alunos	33,6%
							NÃO RESPONDERAM	15 alunos	11,7%
11) VOCÊ ACREDITA QUE SE AS TURMAS FOSSEM SEPARADAS POR IDADE, FACILITARIA O APRENDIZADO DA TURMA EM GERAL?							SIM	10 alunos	7,8%
							NÃO	80 alunos	62,5%
							TALVEZ	20 alunos	15,6%
							NÃO RESPONDERAM	18 alunos	14,1%

Fonte: Os autores

Tabela 1 – Pesquisa com os alunos

Com a primeira pergunta buscamos identificar se os alunos encontram dificuldades em aulas ministradas por professores mais novos. Constatou-se que nesta instituição de ensino os alunos não encontram problemas neste convívio e que a interação entre eles não está relacionada com a idade do professor, conforme demonstraram os resultados da segunda pergunta.

No terceiro questionamento foi verificado que a competência dos professores não está relacionada com a idade. Mais da metade enfatizaram que um professor jovem pode ter a mesma competência de um professor experiente, e grande parte afirma que talvez, ou seja, depende do professor.

Nas questões que se sucedem procuramos verificar a preferência dos alunos em terem aulas com professores mais jovens ou com aqueles cuja carreira já se estende há alguns anos com sua experiência evidente.

A grande maioria prefere ter aulas ministradas por professores de idade superior à deles, e 52,3% alegaram que nunca houve conflitos com o professor, enquanto quase 34,4% dizem que já tiveram algum tipo de conflito com seus professores em salas de aula, número este considerado significativo, porém perfeitamente normal quando falamos de alunos da geração Y que tem o perfil de não gostarem de receber ordens e sim de serem convencidos a fazer algo. O estudo é aparentemente uma obrigação, mas se torna motivação quando bem contextualizado pelo professor em sala de aula.

Foi identificado também que não acreditam que a idade do professor influencia no aprendizado, mas existem alguns aspectos pesquisados que demonstram algumas dificuldades tanto nos jovens professores quanto nos mais experientes.

Quanto aos professores mais novos os alunos acreditam que a dificuldade é justamente por sua falta de experiência, seguida de que os professores demonstram menos interesse nas aulas e sua voz ativa não é a mesma de um professor com uma idade maior.

Enquanto o professor com mais idade, a dificuldade encontra-se em não receber bem as críticas dos alunos e de que utilizam métodos antiquados de avaliação, mas quando os alunos são questionados quanto a receber críticas dos professores preferem receber de professores com idade superior a sua.

Os alunos também foram questionados se existem conflitos de gerações entre eles próprios e ficaram divididos entre não e talvez o que se deve ao fato da maioria ser da Geração Y, para Partridge e Hallan apud Treml, Pereira e Rank (2013) os Y's possuem formas de socialização nunca vista antes, sendo que para eles o foco na ação coletiva e o entendimento a respeito dos benefícios do trabalho em equipe é uma vantagem em relação às gerações anteriores, o que explica também o fato de não acreditarem de que se as turmas fossem divididas por idade facilitaria o aprendizado.

De acordo com os resultados da pesquisa, verificou-se que 71,4% dos professores entrevistados pertencem à faixa etária de 34 a 50 anos. Os 28,6% restantes são representados por professores mais jovens de 22 a 33 anos (11,4%) e com mais de 51 anos (17,4%). Os jovens representam a Geração Y e os mais velhos representam a Geração X. Também foi verificada que, a maior parte dos entrevistados é do sexo masculino, sendo representado por 85,71%. O contingente do sexo feminino é de 14,28%.

PESQUISA REALIZADA COM PROFESSORES DE CURSO SUPERIOR EM UMA FACULDADE DE CURITIBA								
Quantidade de pessoas pesquisadas = 35 pessoas								
DADOS DA PESQUISA								
SEXO	Faixa etária 22 a 33 anos	%	Faixa etária 34 a 50 anos	%	Faixa etária acima de 51 anos	%	TOTAL	%
FEMININO	2 professoras	50,0%	2 professoras	8,0%	1 professora	16,7%	5 professoras	14,3%
MASCULINO	2 professores	50,0%	23 professores	92,0%	5 professores	83,3%	30 professores	85,7%
TOTAL	4 professores	100,0%	25 professores	100,0%	6 professores	100,0%	35 professores	100%
1) VOCÊ TEM ALGUMA DIFICULDADE EM MINISTRAR AULAS A ALUNOS COM IDADE SUPERIOR A SUA?					SIM	0 professores	0,0%	
					NÃO	34 professores	97,1%	
					TALVEZ	1 professor	2,9%	
					NÃO RESPONDERAM	0 professores	0,0%	
2) SENTE QUE É MAIS BEM RECEBIDO POR UMA TURMA ONDE A MAIORIA SEJA DE JOVENS, COM IDADE INFERIOR A SUA?					SIM	8 professores	22,9%	
					NÃO	22 professores	62,9%	
					TALVEZ	3 professores	8,6%	
					NÃO RESPONDERAM	2 professores	5,7%	
3) VOCÊ RECEBE BEM CRITICAS OU SUGESTÕES VINDAS DE SEUS ALUNOS?					SIM, QUANDO SÃO MAIS JOVENS	5 professores	14,3%	
					SIM, QUANDO SÃO MAIS VELHOS	4 professores	11,4%	
					RECEBE BEM AS CRITICAS	19 professores	54,3%	
					NÃO RESPONDERAM	7 professores	20,0%	
4) QUAL A MAIOR DIFICULDADE ENCONTRADA NO RELACIONAMENTO COM OS ALUNOS MAIS JOVENS?					SIM	7 professores	20,0%	
					NÃO	16 professores	45,7%	
					TALVEZ	4 professores	11,4%	
					NÃO RESPONDERAM	2 professores	5,7%	
5) QUAL A MAIOR DIFICULDADE ENCONTRADA NO RELACIONAMENTO COM OS ALUNOS COM MAIS IDADE?					DIFICULDADE DE APRENDIZAGEM	29 professores	82,9%	
					FALTA DE COMPROMETIMENTO	3 professores	8,6%	
					FALTA DE EDUCAÇÃO	0 professores	0,0%	
					NÃO RESPONDERAM	3 professores	8,6%	
6) NA SALA DE AULA, VOCÊ ASSISTE A CONFLITO DE GERAÇÕES ENTRE ALUNOS ?					SIM	6 professores	17,1%	
					NÃO	18 professores	51,4%	
					TALVEZ	10 professores	28,6%	
					NÃO RESPONDERAM	1 professor	2,9%	
7) COMO VOCÊ TRABALHA QUANDO EXISTEM CONFLITOS?					DEIXO QUE ELES SE RESOLVAM	3 professores	8,6%	
					NUNCA PRESENCIEI CONFLITOS	14 professores	40,0%	
					AMENIZO O CONFLITO	16 professores	45,7%	
					NÃO RESPONDERAM	2 professores	5,7%	
8) NA SUA VISÃO, QUAL A MAIOR CAUSA DOS CONFLITOS ENTRE AS GERAÇÕES?					FALTA DE COMPREENSÃO	15 professores	42,9%	
					DIFERENÇAS CULTURAIS	12 professores	34,3%	
					DIFERENÇAS SOCIOECONÔMICAS	2 professores	5,7%	
					NÃO RESPONDERAM	6 professores	17,1%	
9) AS DIFERENTES GERAÇÕES EM UMA MESMA SALA DE AULA PREJUDICA O APRENDIZADO DA TURMA?					SIM	5 professores	14,3%	
					NÃO	21 professores	60,0%	
					TALVEZ	8 professores	22,9%	
					NÃO RESPONDERAM	1 professor	2,9%	
10) VOCÊ ACREDITA QUE OS TRABALHOS EM GRUPO CONSEGUEM APROXIMAR ESTAS DIFERENTES GERAÇÕES?					SIM	25 professores	71,4%	
					NÃO	3 professores	8,6%	
					TALVEZ	5 professores	14,3%	
					NÃO RESPONDERAM	2 professores	5,7%	
11) DIFERENTES GERAÇÕES DE ALUNOS NA MESMA TURMA GERAM CONFLITOS CONSTANTES?					SIM	2 professores	5,7%	
					NÃO	25 professores	71,4%	
					TALVEZ	7 professores	20,0%	
					NÃO RESPONDERAM	1 professor	2,9%	

Fonte: Os autores

Tabela 2 – Pesquisa com os professores

De acordo com a resposta 1 da tabela 2, pode-se perceber que há predominância de 97,1% afirmando que não tem nenhuma dificuldade em ministrar aulas a alunos com idade superior a sua. Apenas 2,9% dos entrevistados responderam que talvez sintam esta dificuldade.

Na questão 2 verificou-se que 62,9% dos respondentes sentem que a idade dos alunos não influencia o modo como é recebido pela turma.

Em contrapartida ao exposto, figuram 22,9% que sentem esta influência quando a turma é mais jovem e 8,6% responderam que talvez possa ter esta influência.

Como demonstrado nas respostas da pergunta 3, 57,1% dos professores recebem bem as críticas independente da idade do aluno, enquanto 14,3% dizem que aceitam melhor quanto vindas de alunos mais jovens e 11,4% responderam que quando as críticas são feitas por alunos com mais idade que eles as recebem melhor.

Quando questionado sobre qual a maior dificuldade encontrada no relacionamento com alunos mais jovens, verificou-se que, 45,7% afirmaram que a falta de comprometimento é o maior problema. Detalhando o percentual restante, a dificuldade de atenção ficou com 20% das respostas e 11,4% afirmaram que alunos com falta de educação dificultam o relacionamento na sala.

Para Oliveira (2013), a educação já não é mais privilégio apenas da escola. Ela transpassa todos os lugares a partir dessa geração. Seja na escola, seja em casa ou no trabalho, agora todos os ambientes precisam estar integrados no papel de promover a educação. É preciso juntar as gerações dentro das organizações e por isso a importância do respeito mútuo. Embora tenha faltado para alguns Y mais cobrança no cumprimento das regras, eles estão longe de serem ignorantes. São de certa forma, grandes questionadores de normas estabelecidas.

Na questão 5, observou-se que cerca dos 82,9% dos respondentes afirmam que no relacionamento com alunos mais velhos a dificuldade de aprendizagem é encontrada constantemente. Enquanto apenas 8,6% avaliaram que a falta de comprometimento é vista nesta faixa etária.

Chiavenato (2010) explica a mudança como um processo que envolve transformação, interrupção, perturbação e ruptura e que é influenciado por forças positivas e negativas, que apoiam e restringem, respectivamente, esse processo. Embora as mudanças mostrem-se necessárias para a inovação, estas causam diferentes tipos de reações. Observa-se que, de maneira geral, as reações mais frequentes são de resistência. Segundo Motta (2000, p.14) a “mudança é um ônus, pois requer que a pessoa reveja sua maneira de pensar, agir, comunicar, se inter-relacionar e criar significados para a sua própria vida”.

Já quando perguntado se assistem a conflitos de gerações entre os próprios alunos, as opiniões ficam divididas em 52,9% que afirmam que sim, assistem a conflitos. Enquanto 29,4% responderam talvez, não podendo afirmar se já viram estes conflitos e 17,1% responderam que este tipo de conflito já foi presenciado por eles. E quando questionados como trabalham com estes possíveis conflitos, 45,7% dos respondentes afirmam que amenizam estes conflitos conversando, 40% relatam nunca terem presenciados conflitos na sala e 8,6% deixam que os alunos resolvam entre eles, sem intervir.

De acordo com as respostas da questão 8, são diversas as razões do conflito entre as diferentes gerações. A falta de compreensão foi apontada por 42,9% dos respondentes, 34,3% afirmam que as diferenças culturais podem gerar os conflitos e apenas 5,7% responderam que as diferenças socioeconômicas são a causa.

Quando perguntados se diferentes gerações em uma mesma sala pode prejudicar o aprendizado da turma, 60% responderam que este convívio não atrapalha o aprendizado, 22,9% responderam que talvez esta relação possa trazer prejuízo para a turma, em contrapartida a minoria 14,3% responderam que sim, que a mistura de diferentes gerações não é boa para a turma em geral.

Neste mesmo contexto a questão 10 aborda se os trabalhos em grupo conseguem aproximar essas gerações. Para 71,4% dos entrevistados esses trabalhos em equipe podem aproximá-los, 14,3% responderam que talvez possa ajudar e 8,6% concluem que essas gerações não conseguem se aproximar, mesmo fazendo trabalhos juntos.

Como demonstrado nas respostas da questão 11 da tabela, percebe-se que há predominância de 71,4% afirmando que as diferentes gerações em uma mesma turma não geram constantes conflitos, 20% dos entrevistados responderam que talvez haja este conflito e apenas 5,7% dos entrevistados responderam que este conflito existe constantemente.

6 Conclusões

É importante destacar as limitações desta pesquisa, mesmo deixando clara a importância das informações. Alguns fatores podem ter influenciado as respostas como por exemplo: aplicar o questionário durante as aulas, a falta de motivação do entrevistado ao responder as perguntas, a inadequada compreensão do significado de algumas perguntas.

Outras limitações que devem ser consideradas, a disposição em fornecer as informações necessárias, inabilidade ou até mesmo incapacidade em responder adequadamente as questões, fornecimento de respostas falsas ou retenção de dados importantes, receando que a identidade do entrevistado fosse revelada.

O propósito deste trabalho foi discutir a existência de conflitos entre os professores e os alunos. Após a realização de todas as etapas, verifica-se que os objetivos inicialmente propostos foram atingidos com êxito, não encontramos conflitos relevantes no que se as diferentes gerações.

Concluiu-se que, em consonância com a literatura pesquisada, cada geração protege seus valores e os conflitos podem ser uma ameaça a eles. Por exemplo, a geração X prefere tomar decisões unilaterais e agir, de forma isolada enquanto que a geração Y valoriza equipes abertas e honestas, que colaboram juntas. Levando em conta estes dados, concluímos que a geração Y consegue interagir com a geração X apesar de suas diferenças, tirando vantagens do conhecimento adquirido com esta troca.

Outro ponto importante é o fator sócio econômico dos alunos desta instituição pois, a maioria dos alunos trabalham e pagam sua mensalidade, contribuindo assim para seu amadurecimento pessoal. Sendo assim expressam o valor que os alunos depositam no seu processo de formação e o vínculo que estabelecem com seus professores, o significado do investimento em sua formação superior e profissional.

Por meio da análise da pesquisa concluiu-se que, nesta referida instituição de ensino, com predominância de professores X e alunos Y, não encontramos conflitos fundamentados na diferença de idade, mas sim em relação à falta de comprometimento de alguns alunos da geração Y e a dificuldade de aprendizagem de alguns dos alunos X.

Devido à profissão, do titulado professor já conviver diariamente com alunos muito jovens, não foi encontrada muita resistência a essa geração. Enquanto nos outros níveis de ensino o professor é bem identificado. No ensino superior parte-se do princípio de que sua competência advém do domínio da área de conhecimento na qual atua.

Referências

- BONAT, Débora. **Metodologia da Pesquisa**. 3ª Ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.
- BOUDON, R. **Os métodos em sociologia**. São Paulo: Ática, 1989.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CASTANHA, Debora; CASTRO, Maria Bernadete de. **A necessidade de refletir sobre as estratégias pedagógicas para atender à aprendizagem da Geração Y**. Revista de Educação do COGEIME. Ano 19. Nº 36. Jan./Jun. 2010.
- FRANÇA, Ana Cristina. **Comportamento Organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- GODOY, C. K; MELO R. B; SILVA, A.B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- LIPKIN, N. A.; PERRYMORE, A. J. **A Geração Y no trabalho: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- LOMBARDIA, Pilar Garcia; STEIN, Guido; PIN, Ramon. **Quem é a geração Y?** HSM Management, 70, setembro/outubro de 2008, p. 52- 60.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis, metodologia jurídica**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. São Paulo. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MICHEL, Maria H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MINAYO, Maria C. de S. **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde**. 5ª Ed. São Paulo: Hucitec, 1998.
- MOTTA, P.R. **Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- NOGUEIRA, Makeliny Oliveira Gomes. **Aprendizagem do aluno adulto: implicações para a prática docente no ensino superior**. Curitiba: Ibpx, 2009.
- OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: o nascimento de uma nova geração de líderes**. São Paulo: Integrare, 2010.
- OLIVEIRA, S. **Geração Y: ser potencial ou ser talento? Faça por merecer**. São Paulo: Integrare, 2011.
- OLIVEIRA, Sidnei. **A Geração Y é mal-educada?** 02 de julho de 2013. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/rede-de-blogs/sidnei-oliveira/2013/07/02/a-geracao-y-e-mal-educada/>. Acesso em 11 de setembro de 2013.
- PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.
- RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais**. In: BEUREN, Ilse Maria. (Org.). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo, 2003, v. 1, p.53.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Tradução técnica Reinaldo Marcondes. 11ª Ed. São Paulo: Pearson, 2005.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 14ª Ed. São Paulo: Pearson, 2010.
- SARKIS, Marcelo. **A geração que já veio ao mundo conectada**. Disponível em: <http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/economia/tecnologia/noticia/2013/08/a-geracao-que-ja-veio-ao-mundo-conectada-4253788.html>. Acesso em 11 de dezembro de 2013.
- SCHIFFMAN, Leon G.; KANUK, Leslie Lazar. **Comportamento do consumidor**. Tradução de Vicente Ambrósio. 6ª. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional: O Impacto das Emoções**. São Paulo: Cengage Learning, 2002.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

TOLEDO, Priscilla B. F.; ALBUQUERQUE, Rosa A. F.; MAGALHÃES, Àvilo R. de. **O Comportamento da Geração Z e a Influência nas Atitudes dos Professores**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Mato Grosso, 2012.

TREML, Edina E. Z. Fietz; PEREIRA, Liandra; RANK, Sueli Maria Weiss. **Geração Y e processos de aprendizagem: um estudo exploratório em cursos profissionalizantes de administração e marketing do interior de Santa Catarina**. Disponível em: <http://www.admpg.com.br/2013/selecionados.php>. Acesso em 05 de setembro de 2013.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3ª Ed. Porto Alegre. Bookman, 2010.